

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

今月の視点

一気に倍額！**接待飲食費の金額基準の改正**

交際費の基本

交際費の損金算入については、法人の資本金ごとにルールが定められています。

資本金 100 億円超：交際費の損金算入は一切認められません。

資本金 100 億円以下 1 億円超：飲食費等の交際費の 50%を損金算入可能。

資本金 1 億円以下：飲食費等の交際費の 50%か、800 万円までを損金算入かを選択適用。

尚、個人事業主については、税法上の上限額はありません。

変わったのは飲食等の金額基準

令和 6 年度税制改正では、上記の交際費の損金算入のルールは変わらなかったものの、「交際費にしなくて良い」という飲食費の金額基準が令和 6 年 4 月 1 日以降、一人 5,000 円以下から 1 万円以下に変更となりました。

新型コロナウイルス感染症の影響から窮地に立たされていた飲食業界ですが、徐々に持ち直してきており、あわせて企業が使っている交際費の金額も回復傾向にあります。ただ、物価の動向等を踏まえると「5,000

円では法人間の接待に使い辛い」という感想を抱いていた方も多いのではないのでしょうか。

今回の改正については、今般の価格転嫁、ひいては賃上げという経済の好循環につながる事も期待されているのでしょうか。

基準変更の注意点

適用が 4 月 1 日のため、3 月末決算法人以外の法人については、期中に 5,000 円と 1 万円の金額基準が混在するため、経費精算システム等で誤りが無いようチェックする必要がありますが出てくる場合があります。また、交際費ルールを社内規定等で定めている場合は、改正を視野に入れて、社内規定等を改めるか検討しましょう。

また、税込経理・税抜経理により交際費にしなくて良いかの判定基準が変わる（税込の場合 11,000 円で交際費等に含まれ、税抜の場合 10,000 円仮払消費税等 1,000 円で交際費に含まれない）のは従来と同様です。

税抜経理の場合は、支払い先がインボイス発行事業者か否かでも、判定に影響がありますから、ご注意ください。



3 月と 4 月の領収書の交じた精算は気を付けないといけない……

外国人労働者数が 初の200万人超え

増えている外国人労働者

厚労省は令和5年10月末時点の外国人雇用についての届け出状況のとりまとめを公表しました。

国内で働く外国人は昨年10月末時点で前年と比べ12.4%増えて2,048,675人に上り、平成25年から11年連続で過去最多を更新しました。外国人労働者の増加率はコロナ禍前の水準まで達しています。また、比較可能な平成20年以降、200万人を超えるのは初めてです。

国籍別の状況

国籍別ではベトナムが最も多く51万8,364人と全体の25.3%を占めています。次いで中国397,918人(同19.4%)フィリピン226,846人(同11.1%)の順です。対前年比で増加率が高かったのはインドネシア121,507人(前年比56.0%増)、ミャンマー71,188人(同49.9%増)、ネパール145,587人(同23.2%)でした。

在留資格別の状況

労働者数が多い資格は、身分に基づく在留資格615,934人(全体の30.1%)、専門的・技術的分野の在留資格595,904人(全体の29.1%)、技能実習412,501人(同20.1%)。

対前年比でみると、増加率が大きい資格は専門的・技術的分野の在留資格が前年比24.2%増、技能実習が同20.2%増、資格外活動が同6.5%増。

外国人を雇用する事業所の状況

外国人を雇用する事業所は318,775所、前年比で19,985所増加、過去最高を更新、増加率6.7%(前年比1.9ポイント増加)です。事業所数が多いのは1位東京79,707所(全体の25.0%)、2位大阪25,450所(同8.0%)、3位愛知25,225所(同7.9%)。

外国人を雇用する事業所数は「30人未満」規模の事業所が最も多く、事業所数全体の61.9%、外国人労働者数の全体の36.1%となっています。

外国人労働者数の産業別では「製造業」が最も多く、全体の27.0%、外国人を雇用する事業所数は「卸売業、小売業」が最も多く、全体の18.7%となっています。



外国人の方の労働力で回っている事業も多くあるということですね



問題社員・モンスター社員への対応（第1回）

【質問】

上司の指示を聞かず反抗的態度をとる、勤怠不良でやる気を感じないなどの問題社員が存在し、頭を抱えている。

何とかして会社から追い出したいのだが、どうすればよいか。

【回答】

ブラック企業という会社・事業者の異常行動が問題視される一方で、問題社員・モンスター社員という労働者の異常行動も近時問題視されています。

ただ、ご承知の通り、労働法は労働者の味方ですので、問題社員・モンスター社員であったとしても直ちに解雇することは原則不可です。とはいえ、何か対策を講じないことには、腐ったミカンよろしく、組織全体がおかしくなり、最悪の場合は会社の存続さえ危うくなりかねません。

そこで、今回から数回にわたり、問題社員・モンスター社員への対処法につき解説を行います。ただし、問題社員・モンスター社員は色々なパターンがあり、その全てのパターンを網羅することは困難です。したがって、解説は総論的なものに留め、個別具体的な対応は弁護士等の専門家にご相談されることをお勧めします。

第1回目は、問題社員・モンスター社員とはどういった者を指すのか概説します。

【解説】

(1)なぜ対策する必要があるのか

問題社員・モンスター社員とはいわゆる造語であり、法令用語ではありません。文字通り、会社・事業者にとって迷惑千万で対応に苦慮している従業員のことを指します。

このような問題社員・モンスター社員を放置すると、他の従業員の士気・モチベーションに悪影響を及ぼしかねません。そして、場合によっては会社の存続自体を危険にすることさえあります（キーパーソンや主要な従業員が嫌気が差して退職するなど）。

したがって、問題社員・モンスター社員がいた場合、会社・事業者は徹底的な対策を講じる必要があります。

(2)問題社員・モンスター社員の分類

一口に問題社員・モンスター社員といっても、次のような3パターンに分類されます。

①能力不足

会社が期待した能力を持ち合わせていないにもかかわらず、能力不足を認識せず、かつ改善努力を怠り、周囲に迷惑をかける従業員が該当します。

この能力不足型の問題社員・モンスター社員ですが、例えば、通常業務遂行にミスが多く周囲に過度な負担を生じさせている者、能率が悪く予定通りに業務が進まない者、身勝手・非協調的な行動（報連相なし等）で周囲に迷惑をかけている者などが当てはまります。

②反抗的態度

会社が業務遂行・秩序維持のため必要な命令を行っているにもかかわらず、その命令を無視する、拒絶する従業員が該当します。

この反抗的態度型の問題社員・モンスター社員ですが、例えば、上司の指示に従わない者、同僚・上司と（口論、身体的暴力を問わず）不必要に喧嘩する者、業務命令に従わない者、配置転換を拒否する者、改善指導に難癖をつける者などが当てはまります。

③問題行動

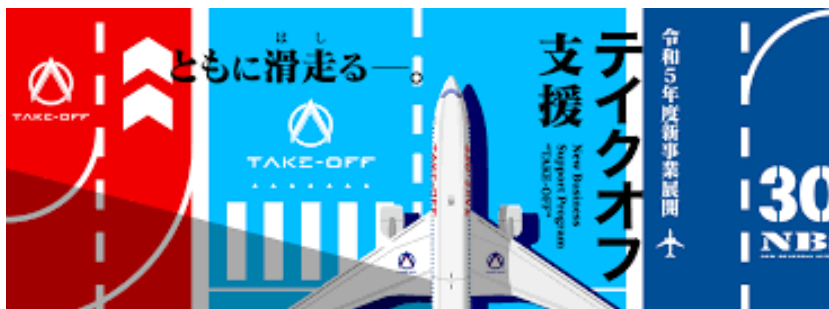
会社がルールを定めているにもかかわらず、そのルールに従わない、あるいは社会常識を逸脱する行動をとる従業員が該当します。

例えば、遅刻・欠勤を繰り返す者、（業務内外を問わず）SNS等での誹謗中傷や情報漏洩につながる投稿を行う者、横領・背任・詐欺等の犯罪行為を行う者、ハラスメントを繰り返す者、私生活上に問題があり業務に悪影響が生じている者などが当てはまります。

■大阪府限定！テイクオフ補助金

2024年6月3日から大阪府限定の補助金である「テイクオフ補助金」の第3期がスタートすることが決定しました！

本補助金を受けられる企業数は300者程度となっているため、早めのご準備が必要となります。



▼テイクオフ補助金予告版チラシ

<https://www.pref.osaka.lg.jp/attach/47964/00000000/1.pdf>

【補助金額】上限100万円（補助率3/4）

本補助金は大阪府内の中小企業・個人事業主を対象とした補助金であり、補助率が3/4と通常の補助金よりも手厚い支援が受けられることが特徴です。

ただし、「新規事業 or 既存事業での新しい取り組みである」ことが要件として定義されているため、この点は注意が必要となっています。

具体的な対象事業者は以下の通りです。

業種	中小企業者 (以下のいずれかを満たすこと)	
	資本金の額又は 出資の総額	常時使用する 従業員の数
卸売業	1億円以下	100人以下
サービス業 (ソフトウェア業、情報処理サービス業、旅館業を除く)	5,000万円以下	100人以下
小売業	5,000万円以下	50人以下
ゴム製品製造業 (自動車又は航空機用タイヤ及び チューブ製造業並びに工業用ベルト製造業を除く)	3億円以下	900人以下
ソフトウェア業又は情報処理サービス業	3億円以下	300人以下
旅館業	5,000万円以下	200人以下
製造業、建設業、運輸業その他の業種	3億円以下	300人以下

▲対象事業者の要件

実際の取り組み事例としては、過去以下のような事例が採択されています。

- ・法人向け食品製造業から、ECサイト構築による一般消費者向け販売への進出
- ・製品の保管・検品業務のノウハウを活用し、運輸業からアウトドア商品開発製造業へ進出 など

また、建設業・運輸業については「新事業展開のための人手不足の解消」に係る経費については50万円の上限の引き上げ優遇がございます。ご活用できそうな企業様は、お早めに専門家もしくは商工会議所等でご確認ください。

▼令和6年 テイクオフ支援事業(大阪府)

<https://www.pref.osaka.lg.jp/keieishien/takeoffr6/index.html>